



Eiropas Sociālā fonda Plus projekts Nr. 4.3.6.7/1/24/I/001

Starpnozaru sadarbības un atbalsta sistēmas izveide bērnu veselīgai attīstībai un sekmīgai pašrealizācijai (1. kārtā)



Finansē
Eiropas Savienība



Nacionālais
attīstības plāns

Tehniskā informācija

- Ieraksts un prezentācija būs pieejami
- Apliecinājumi būs divu nedēļu laikā
- Vebināra aprakstā ir anketas links, kas tiks aktivizēts 16:50 un visiem, kas vēlas apliecinājumus, līdz 18:00 jāaizpilda anketa.
- Pēc anketas iesniegšanas Jums uzreiz pienāks apstiprinājuma e-pasts (reizēm tas iekrīt mēstulēs). Ja nav, pārbaudiet arī e-pasta korektumu
- Ja neizdodas aizpildīt anketu, līdz plkst. 18:00 jāsazinās ar jūsu skolas treneri

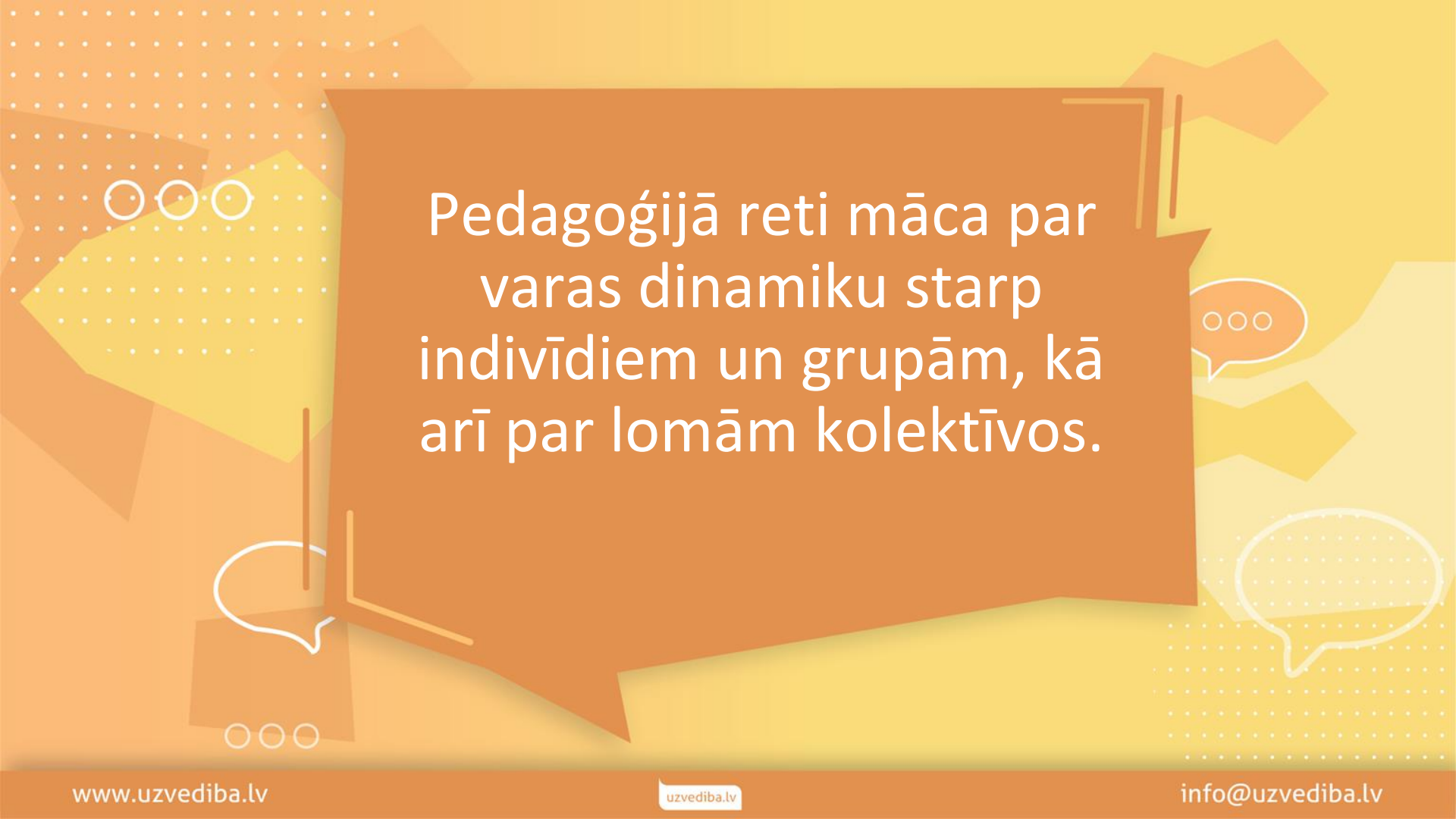


uzvediba.lv

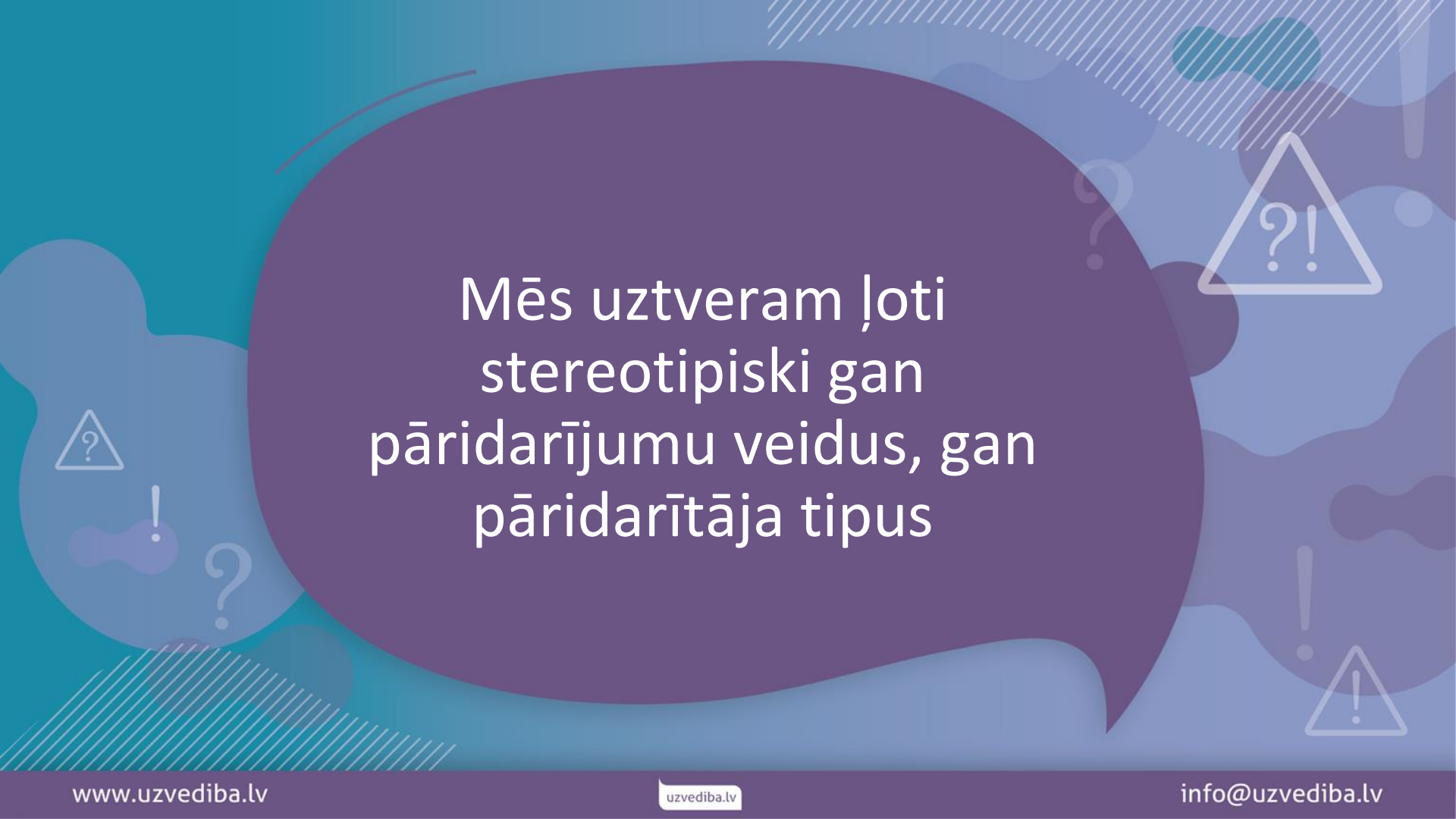
Bulingā iesaistīto dalībnieku profili

Līga Bērziņa

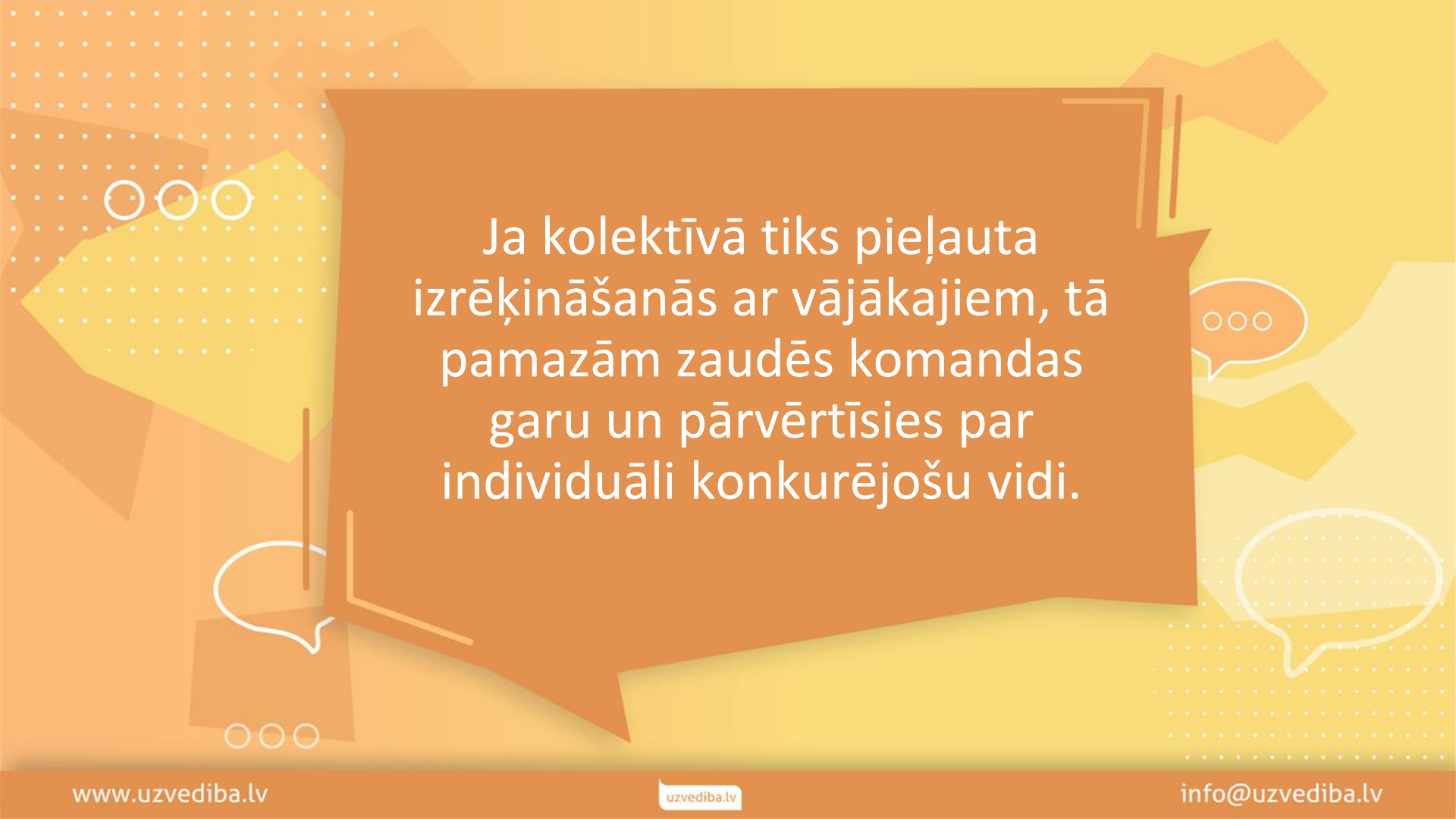
6.marts 16:00-17:00



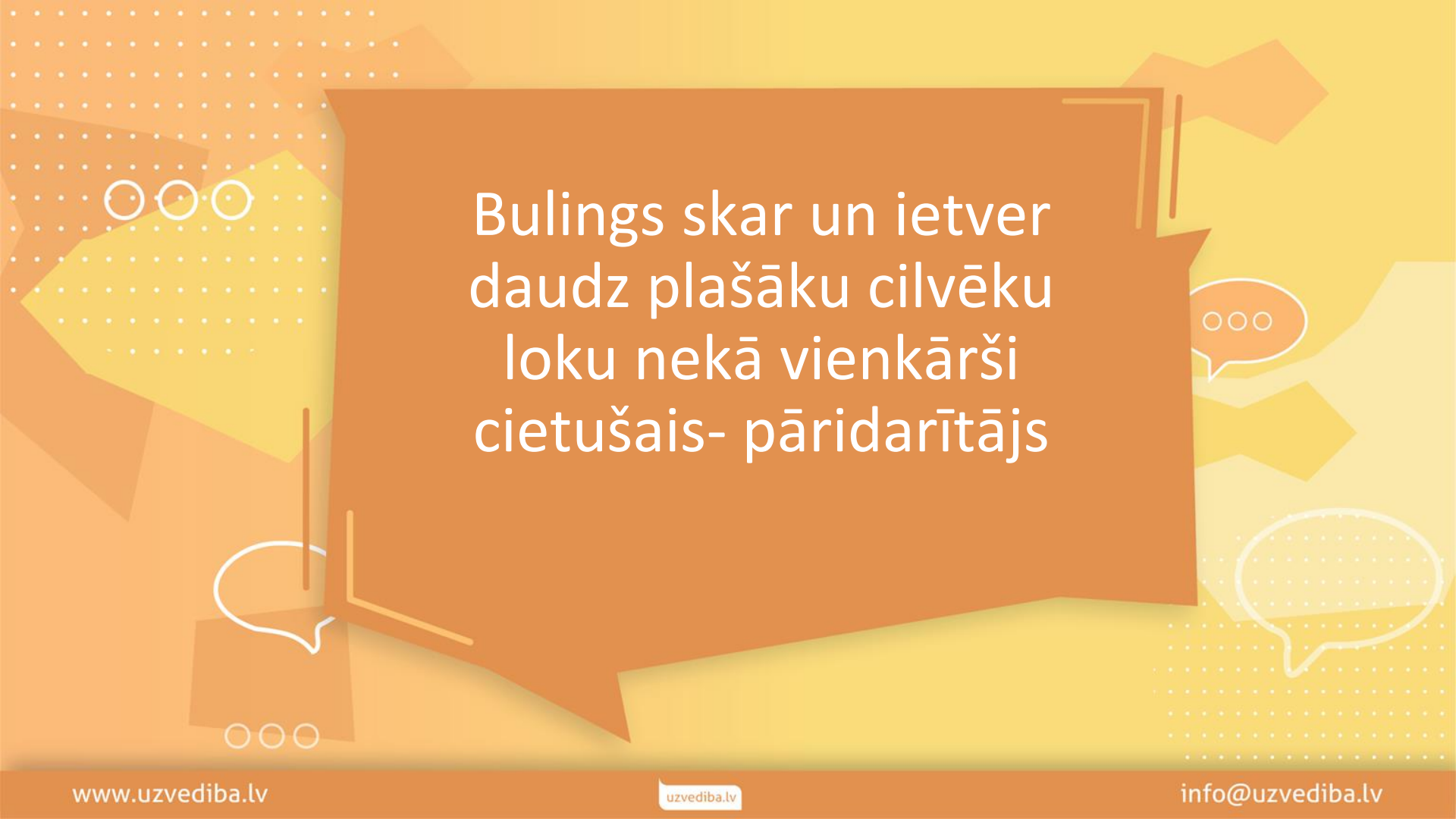
Pedagoģijā reti māca par
varas dinamiku starp
indivīdiem un grupām, kā
arī par lomām kolektīvos.



Mēs uztveram ļoti
stereotipiski gan
pāridarījumu veidus, gan
pāridarītāja tipus



Ja kolektīvā tiks pieļauta
izrēķināšanās ar vājākajiem, tā
pamazām zaudēs komandas
garu un pārvērtīsies par
individuāli konkurējošu vidi.

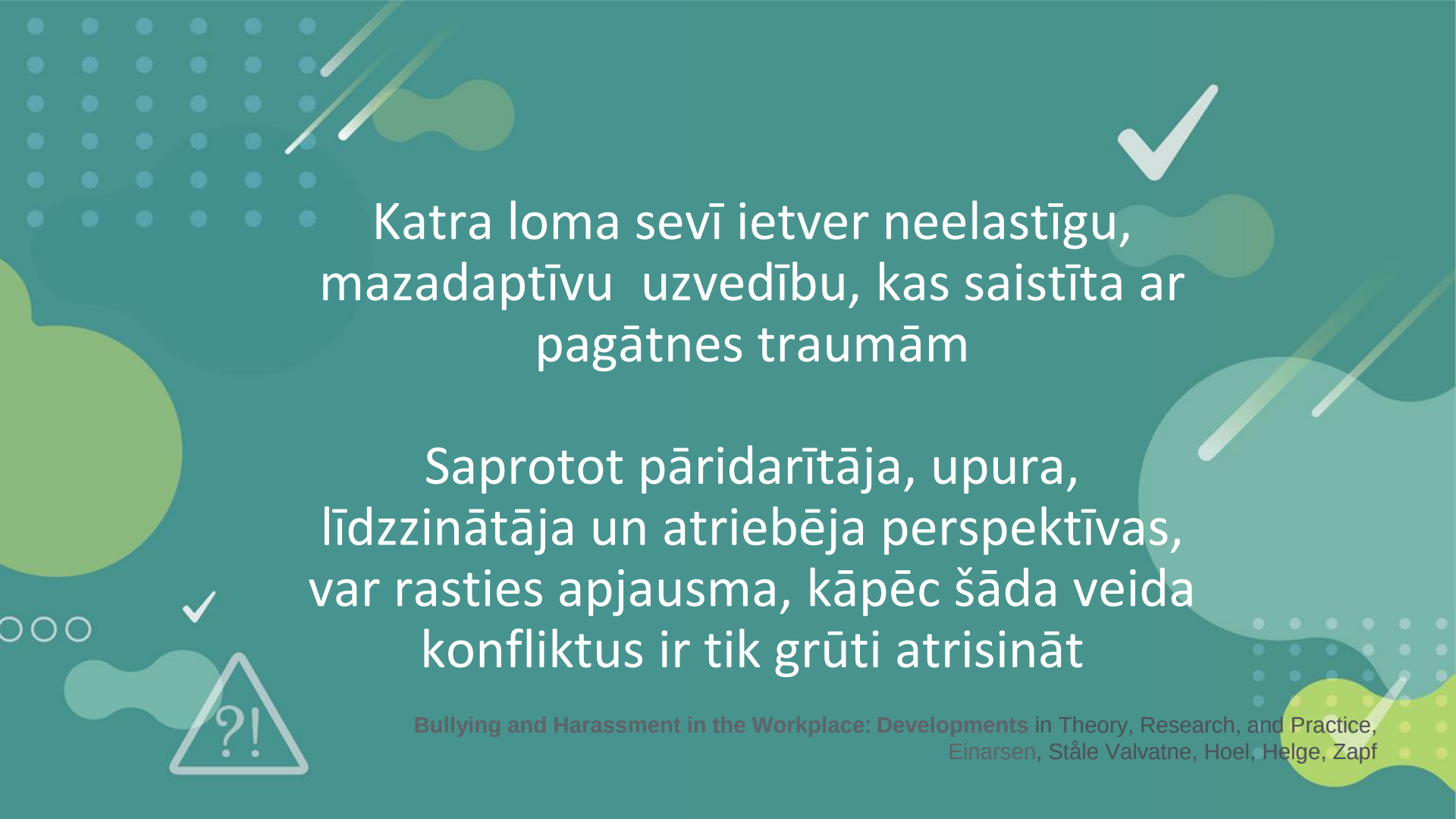


Bulings skar un ietver
daudz plašāku cilvēku
loku nekā vienkārši
cietušais- pāridarītājs

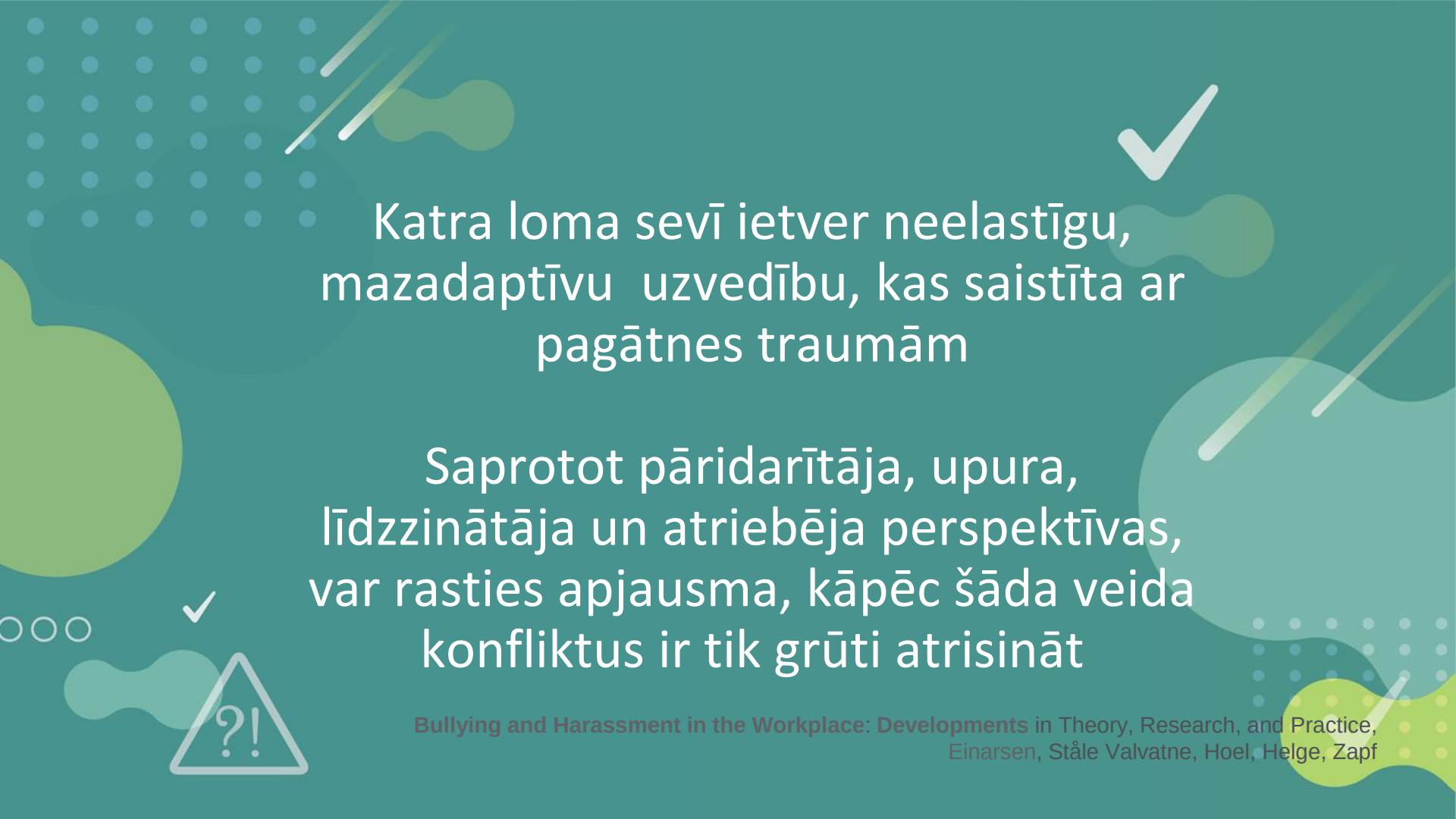


Primārie upuri

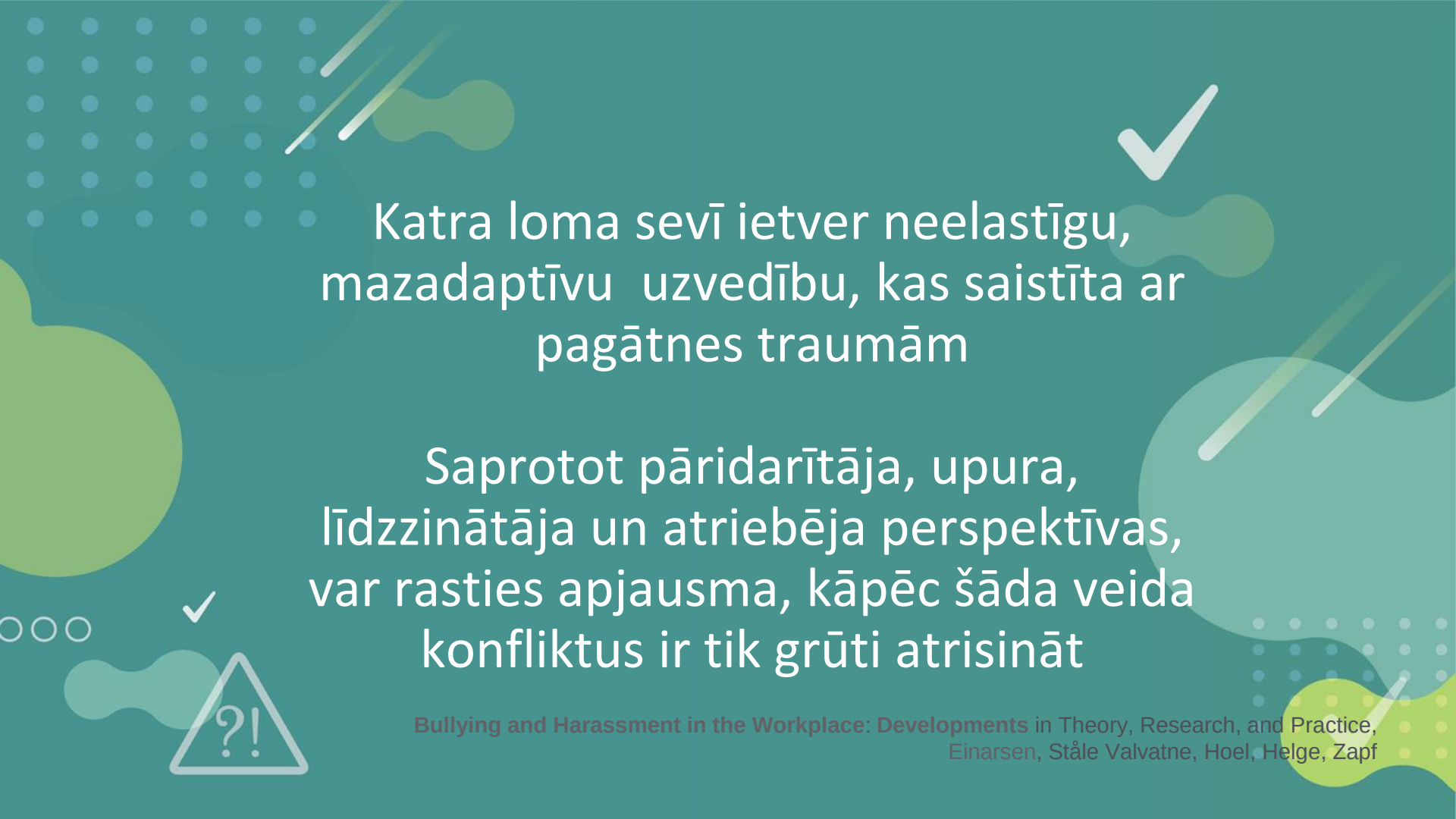
**Sekundārie upuri –
līdzās esošie**



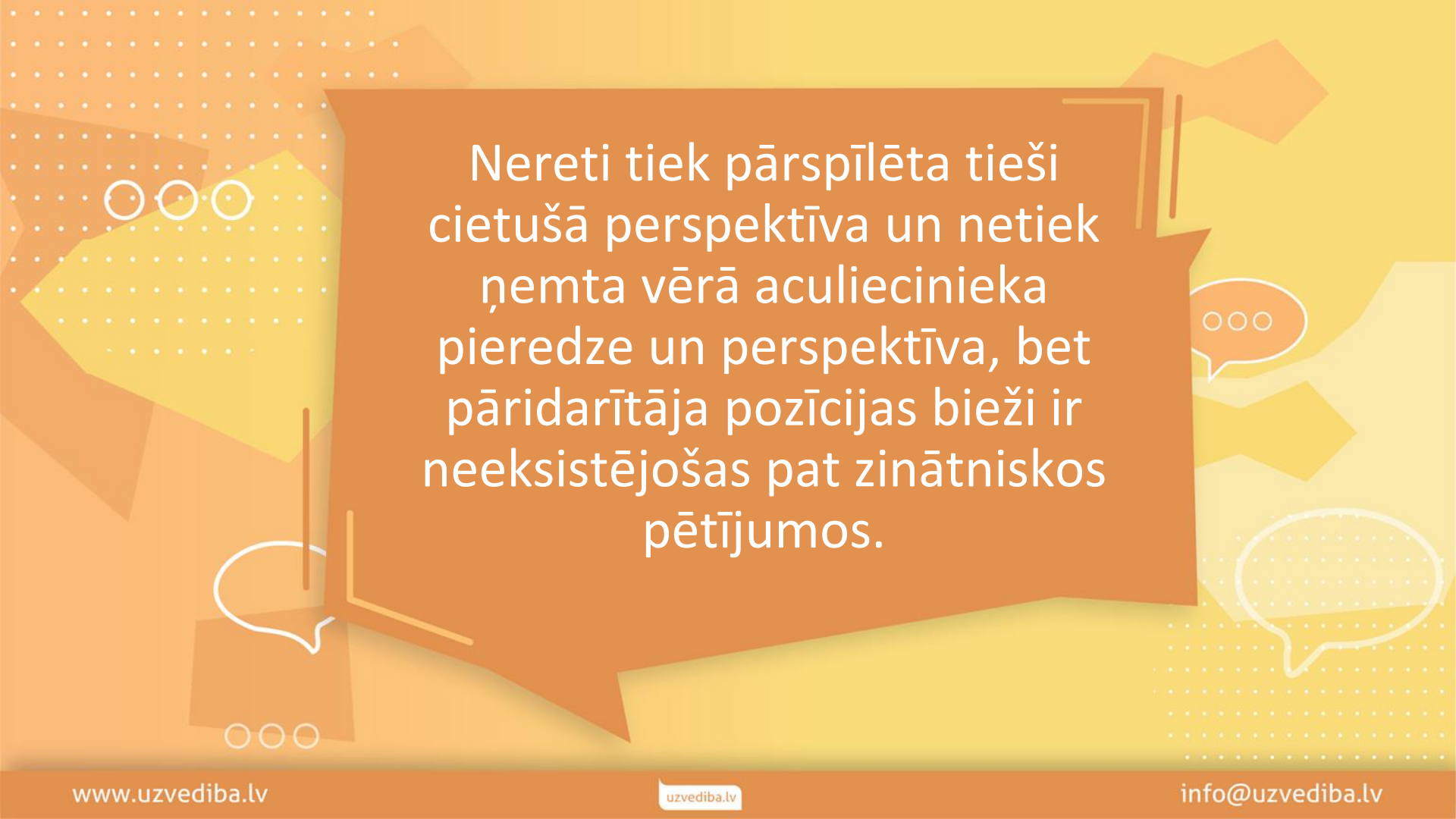
Katra loma sevī ietver neelastīgu,
mazadaptīvu uzvedību, kas saistīta ar
pagātnes traumām



Saprotot pāridarītāja, upura,
līdzzinātāja un atriebēja perspektīvas,
var rasties apjausma, kāpēc šāda veida
konfliktus ir tik grūti atrisināt



Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice,
Einarsen, Ståle Valvatne, Hoel, Helge, Zapf



Nereti tiek pārspīlēta tieši
cietušā perspektīva un netiek
ņemta vērā aculiecinieka
pieredze un perspektīva, bet
pāridarītāja pozīcijas bieži ir
neeksistējošas pat zinātniskos
pētījumos.

Profili

Grupu profili

Vardarbībai ir gan sociālas gan kontekstuālas iezīmes, un dažādi sistēmiski raksturlielumi nosaka to, kā puses risina konfliktu, tomēr noteiktām cilvēku grupām ir lielāka varbūtība, ka tās cietīs no bulinga, īstenos bulingu vai arī paliks kā novērotāji

Profili

Kopumā var izdalīt 9 dalībnieku grupas, un katrai no tām būs cita motivācija, rīcība komunikācijā.

- **Cietušais** (provokatīvais, pasīvais, neelastīgais un/vai stingri apzinīgais)
- **Līdzzinātājs** (pāridarītāja sabiedrotais, upura sabiedrotais, neitrālais)
- **Pāridarītājs** (nejaušais, aprēķinātājs, distancētais)

Atriebējs

Cietušā profili

- Pakļāvīgais
- Neelastīgais
- Provokatīvais:
 - Naidīgi agresīvais
 - Precīzais

Vardarbību var ietekmēt arī upura pozīcija grupā, viņa sociālās prasmes, sociālās atšķirības utt.

Aquino, K, Lamertz, K. A relational model of workplace victimization: Social roles and patterns of victimization in dyadic relationships. Journal of Applied Psychology.

Upuru profili

Provokatīvie – viņu uzvedība bieži ir asa un izaicinoša. Viņi var ātri kļūt agresīvi vai naidīgi, kas var izraisīt konfliktsituācijas. Šādu uzvedību var novērot gan skolā, gan darbā. Lai gan viņu uzvedība var būt asa, impulsīva vai agresīva, viņi parasti reaģē uz apkārtējo vidi vai iepriekšēju negatīvu pieredzi, nevis apzināti cenšas kaitēt citiem.

Neatlaidīgie – viņi ir zinātkāri, gudri un labi izsakās, bet nereti kļūst par mērķi, jo viņu pārlicība var likt pāridarītājiem justies apdraudētiem. Skolā tas var būt bērns, kurš daudz zina un uzdod jautājumus, bet tiek izsmiets par savu gudrību.

Pakļāvīgie – viņi bieži ir klusi, nedroši un izvairās no konfliktiem. Viņus var uztvert kā "nepamanāmus" un ignorēt vai izstumt no grupas gan darbā, gan skolā.

Neelastīgie – viņi ir precīzi un disciplinēti, bet var šķist pārāk stingri attiecībā uz noteikumiem. Viņus var uzskatīt par "piekasīgiem" vai "pārāk nopietniem", un tas var radīt konfliktus ar citiem, īpaši neformālās situācijās, piemēram, starp klasesbiedriem vai kolēģiem.

Līdzzinātāju profili

- Varmākas atbalstītājs
 - pasīvie varmākas,
 - rokaspuiši,
 - sekotāji
 - Bandinieki (kuri vēlāk saprot, ka ar viņiem tomēr manipulēja)
- Upura atbalstītājs
- Klusais līdzāspastāvētājs

Līdzzinātāju veidi – pāridarītāju sabiedrotie

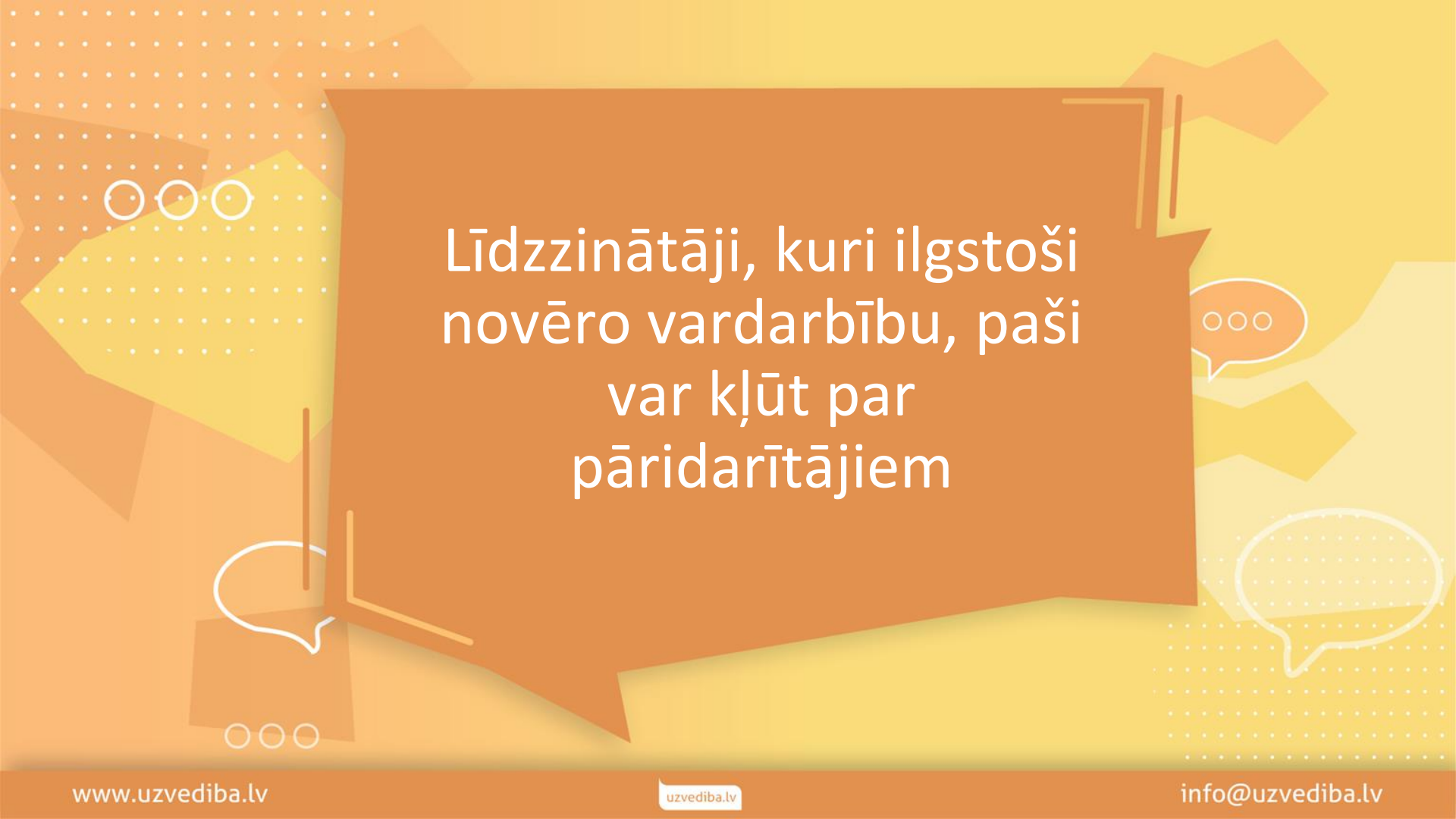
- **Pasīvie līdzzinātāji** parasti piedalās pāridarījumos, bet neuzņemas iniciatīvu. Parasti viņi paldzina vardarbību ar netiešiem ļaunprātīgiem soļiem
- **Aktīvie līdzzinātāji** atklāti nostāsies pāridarītāja pusē un pastiprinās vardarbību
- **Sekotāji** pastiprinās vardarbību, palīdzēs varmākam nostiprināt viņa pozīcijas, bet izmantos pirmo iespēju, lai viņu gāztu
- **Bandinieki** tiek iesaistīti vardarbības tīklā, bet, redzot, ka ar viņiem manipulē, viņi parasti distancējas, pat atvainojas upurim

Līdzzinātāju veidi – cietušo sabiedrotie

- **Aculiecinieki**, kuri nostājas upura pusē (parasti tā ir ļoti maza daļa, kas uzskata, ka vardarbība ir morāli nepareiza)
- **Seni upuru draugi**

Līdzzinātāju veidi – neitrālie un klusie

- «neiesaistiet mani tajā visā!»
- «es esmu neitrāls»
- «Jums pašiem ar to jātiek galā»



Līdzzinātāji, kuri ilgstoši
novēro vardarbību, paši
var kļūt par
pāridarītājiem

Pāridarītāju profili

- **Nejaušie pāridarītāji** – cilvēki, kuri rīkojas agresīvi stresa vai ārēju apstākļu dēļ (piemēram, spiediens skolā vai darbā, konflikti mājās). pāridarītājs ne vienmēr ir agresīvs – viņam var būt grūtības ar dusmu vadību vai konfliktu risināšanu.
- **Nedrošie un ievainojamie** – pāridarītāji, kuri paši jūtas neaizsargāti, baidās zaudēt statusu vai cieš no zema pašvērtējuma. Viņu agresija bieži ir veids, kā maskēt savas bailes.
- **Grūtības ar sociālajām prasmēm** – cilvēki, kuri nesaprot citu emocijas vai reaģē agresīvi, jo viņiem trūkst problēmu risināšanas iemaņu. Tas var izpausties kā nepārdomāta rīcība vai emocionāla neelastība.
- **Vājas komunikācijas prasmes** – pāridarītāji, kuri sarunās izmanto agresīvu vai neiejūtīgu toni, grūtības veidot pozitīvas attiecības vai sadarboties ar citiem.
- **Varas meklētāji** – cilvēki, kuri izmanto citus, lai iegūtu kontroli, cieņu vai varu. Viņi var manipulēt, izdarīt spiedienu vai emocionāli ietekmēt citus, lai sasniegtu savus mērķus.

Kelly, DJ. Workplace bullying -- a complex issue needing IR/ HRM research? In: B Pocock, C Provis,

Pēc bulinga sociālās dinamikas pāridarītāju lomas ir vēl dažādākas

Dominējošais pāridarītājs (Sociālais līderis)

Harismātisks un pārliecināts, bieži ieņem līdera lomu grupā. Mobingu izmanto kā līdzekli statusa nostiprināšanai. Viņa uzvedību pastiprina tas, ka citi baidās iebilst vai tiecas viņam izpatikt.

Impulsīvais pāridarītājs

Ātri uzliesmo, dusmu vadīts, var rīkoties bez plāna. Bieži agresīvs, bet ne vienmēr ar nodomu nodarīt ilgtermiņa kaitējumu. Var pats kļūt par upuri, jo viņa reakcijas ir neparedzamas un neapzinātas.

Manipulatīvais pāridarītājs (Slēptais agresors)

Netieši veic mobingu, izmantojot baumas, sociālo izolāciju vai psiholoģisko spiedienu. Bieži darbojas aizkulisēs, neiesaistoties tiešā agresijā. Izmanto citus kā instrumentus savu mērķu sasniegšanai

Grupaspiediena sekotājs

Piedalās mobingā, lai iederētos vai izvairītos no paša izstumšanas. Nav pats iniciators, bet seko līderim vai grupai. Ja vide mainās un mobings netiek atbalstīts, viņš var pārtraukt agresīvu uzvedību.

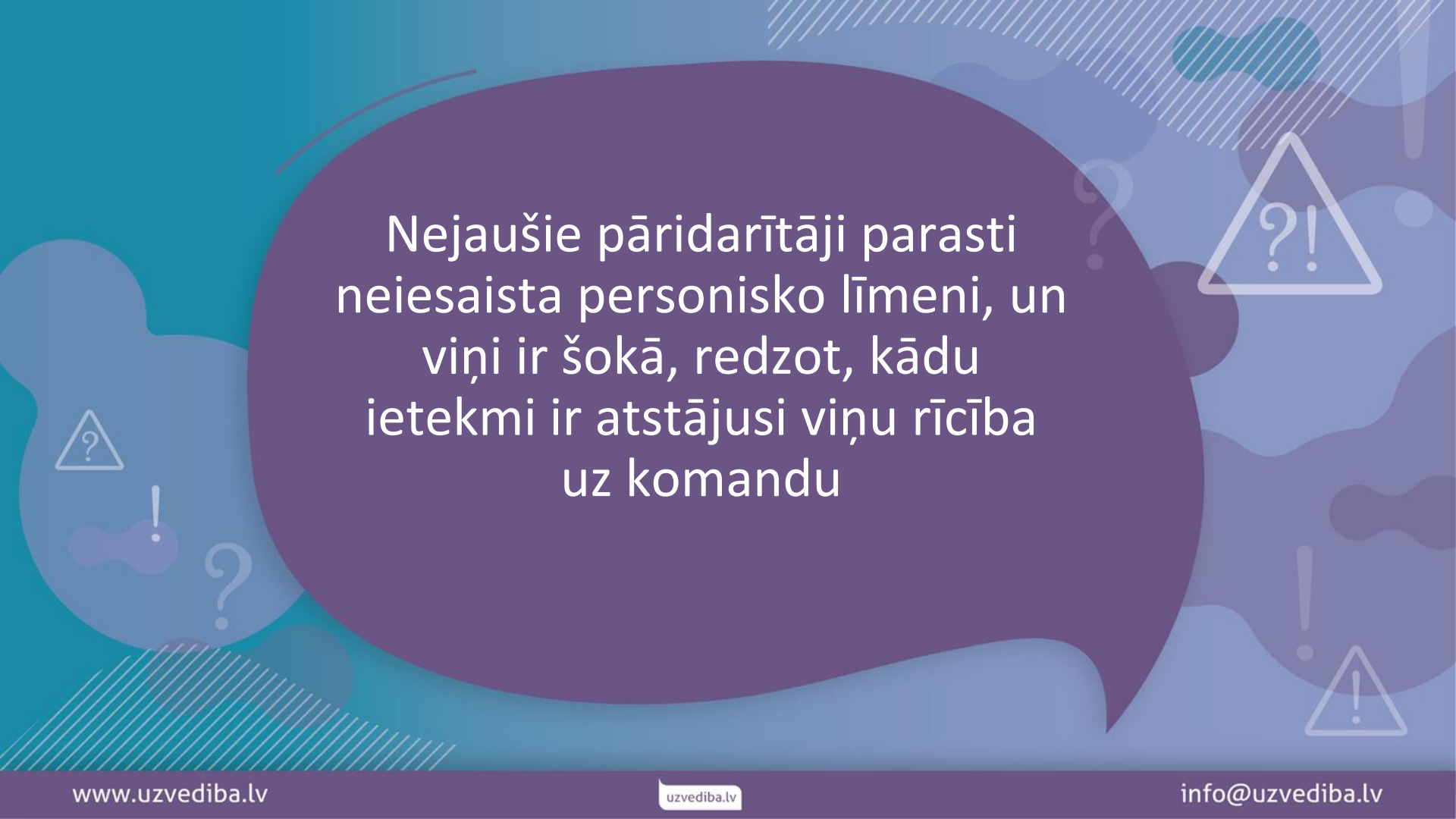
Bezemocionālais pāridarītājs

Neizrāda līdzjūtību vai vainas sajūtu par nodarīto kaitējumu. Var būt stratēģisks, aprēķinošs un izmantot citus savā labā. Bieži uzskata, ka viņam ir tiesības uz varu un kontroli pār citiem.

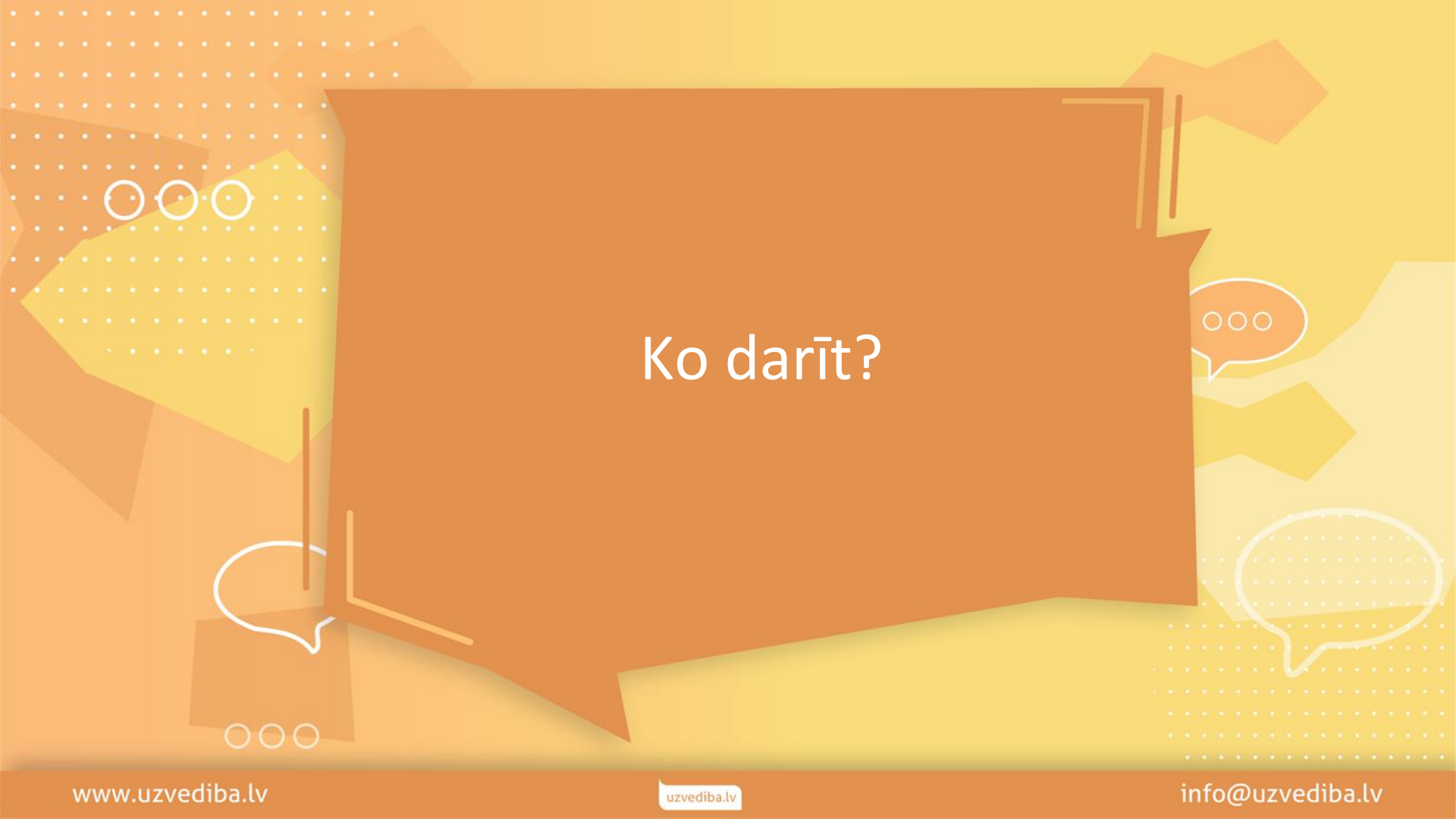


Nejaušie pāridarītāji – kāpēc viņi tā rīkojas?

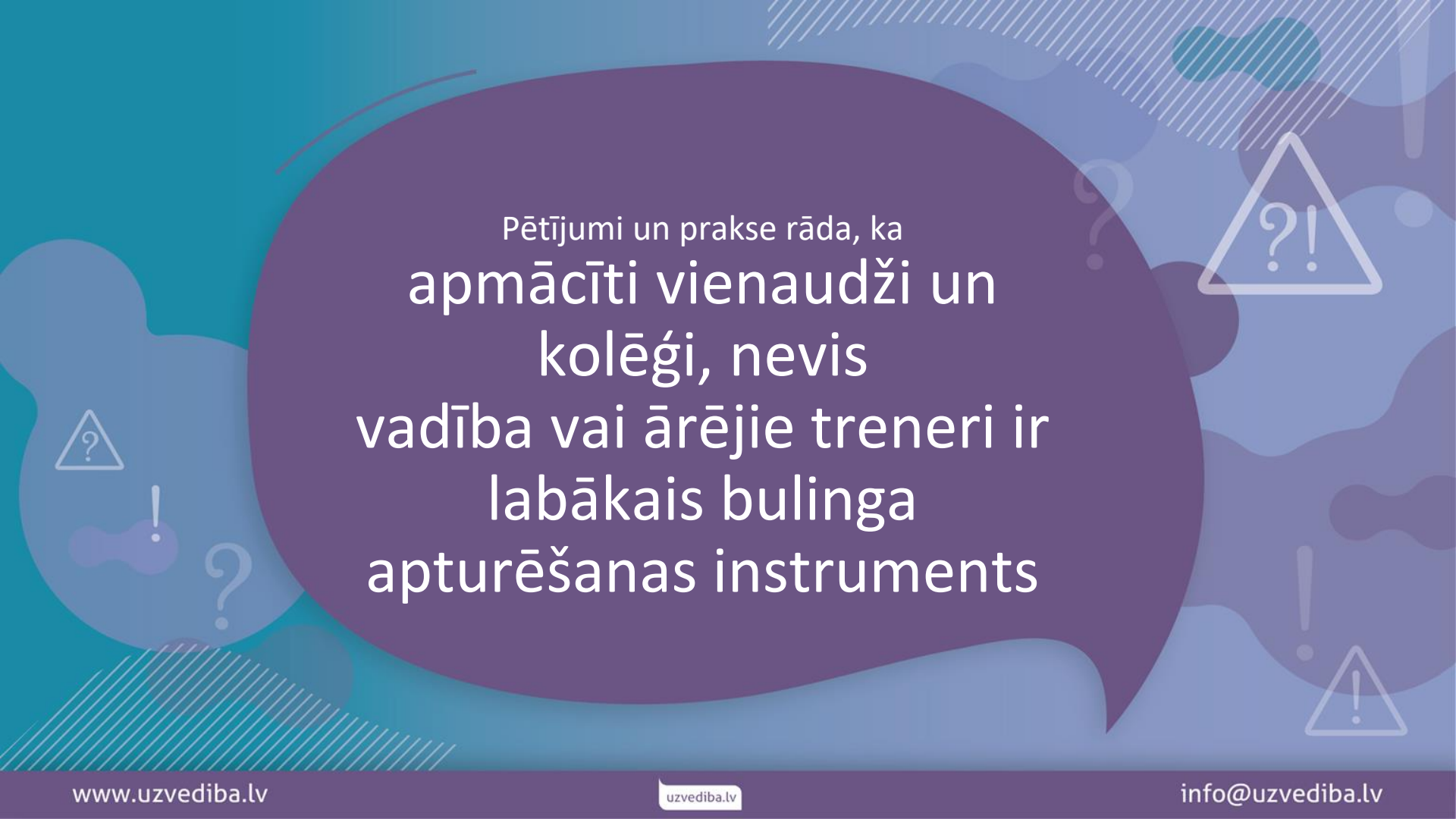
-  **Lomu maiņa** – kad draudzība pārvēršas par konkurenci vai bērns pēkšņi iegūst lielāku varu grupā, viņš var sākt rīkoties agresīvi, lai nostiprinātu savu pozīciju.
-  **Spiediens no ārienes** – vecāku, skolotāju vai vadītāju prasības, eksāmeni, termiņi un stresa situācijas var novest pie tā, ka uzkrātās emocijas tiek izgāztas uz vājākiem.
-  **Lomu konflikti** – cilvēks nezina, kā pareizi uzvesties noteiktā situācijā, jūtas nedrošs un sāk izmantot agresiju kā veidu, lai saglabātu kontroli pār situāciju.
-  **Nenoteiktība grupā** – ja noteikumi kolektīvā nav skaidri vai attiecības ir nestabilas, cilvēks var kļūt par pāridarītāju, cenšoties pielāgoties un atrast savu vietu hierarhijā.
-  **Nezināšana** – cilvēks nezina, kas ir piemērota uzvedība



Nejaušie pāridarītāji parasti
neiesaista personisko līmeni, un
viņi ir šokā, redzot, kādu
ietekmi ir atstājusi viņu rīcība
uz komandu



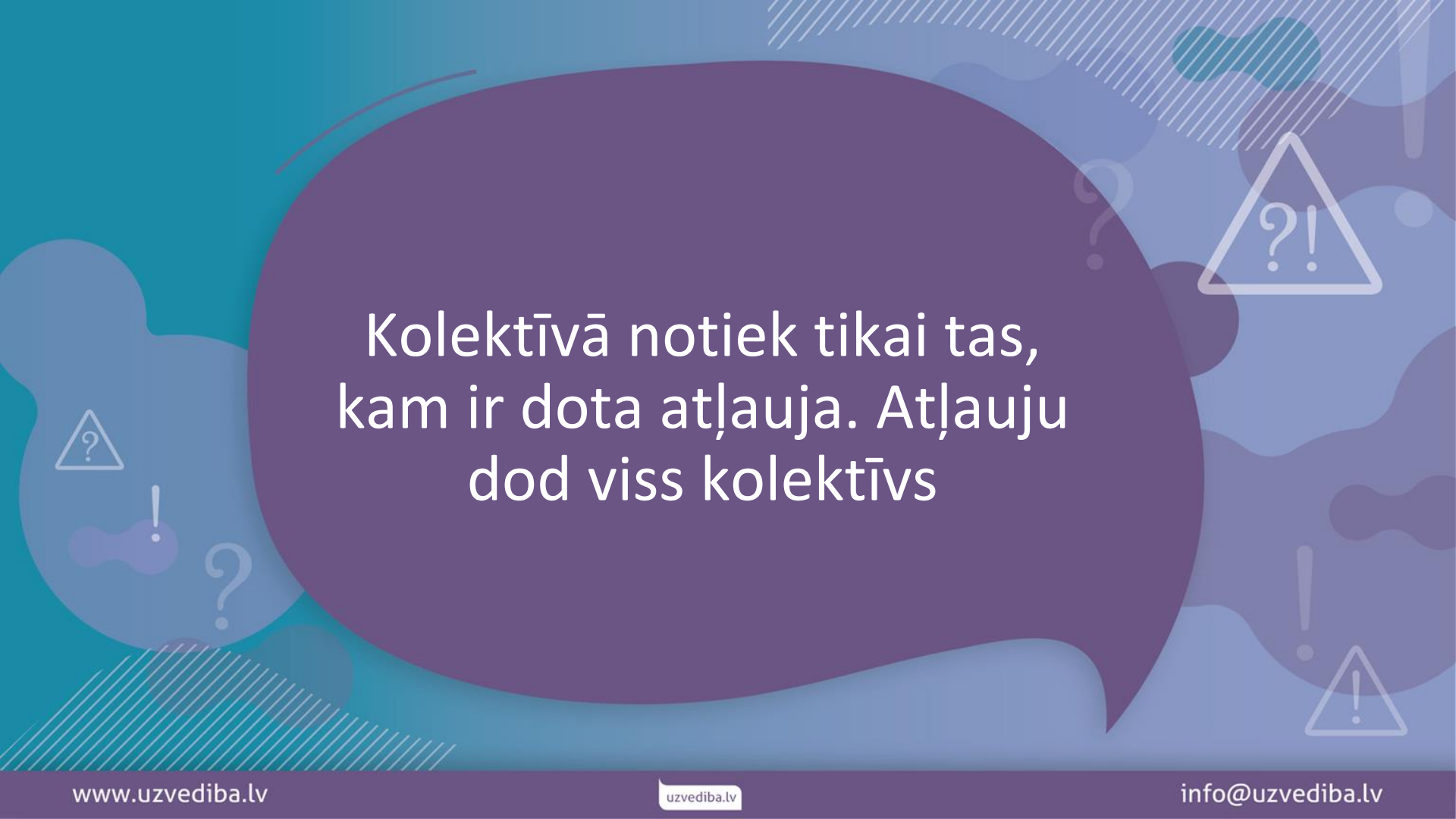
Ko darīt?



Pētījumi un prakse rāda, ka
apmācīti vienaudži un
kolēģi, nevis
vadība vai ārējie treneri ir
labākais bulinga
apturēšanas instruments

Lomu maiņa un lomu
apzināšanās –
lomas nav identitātes
sastāvdaļa

Stipriniet pozitīvās lomas klasē



Kolektīvā notiek tikai tas,
kam ir dota atļauja. Atļauju
dod viss kolektīvs

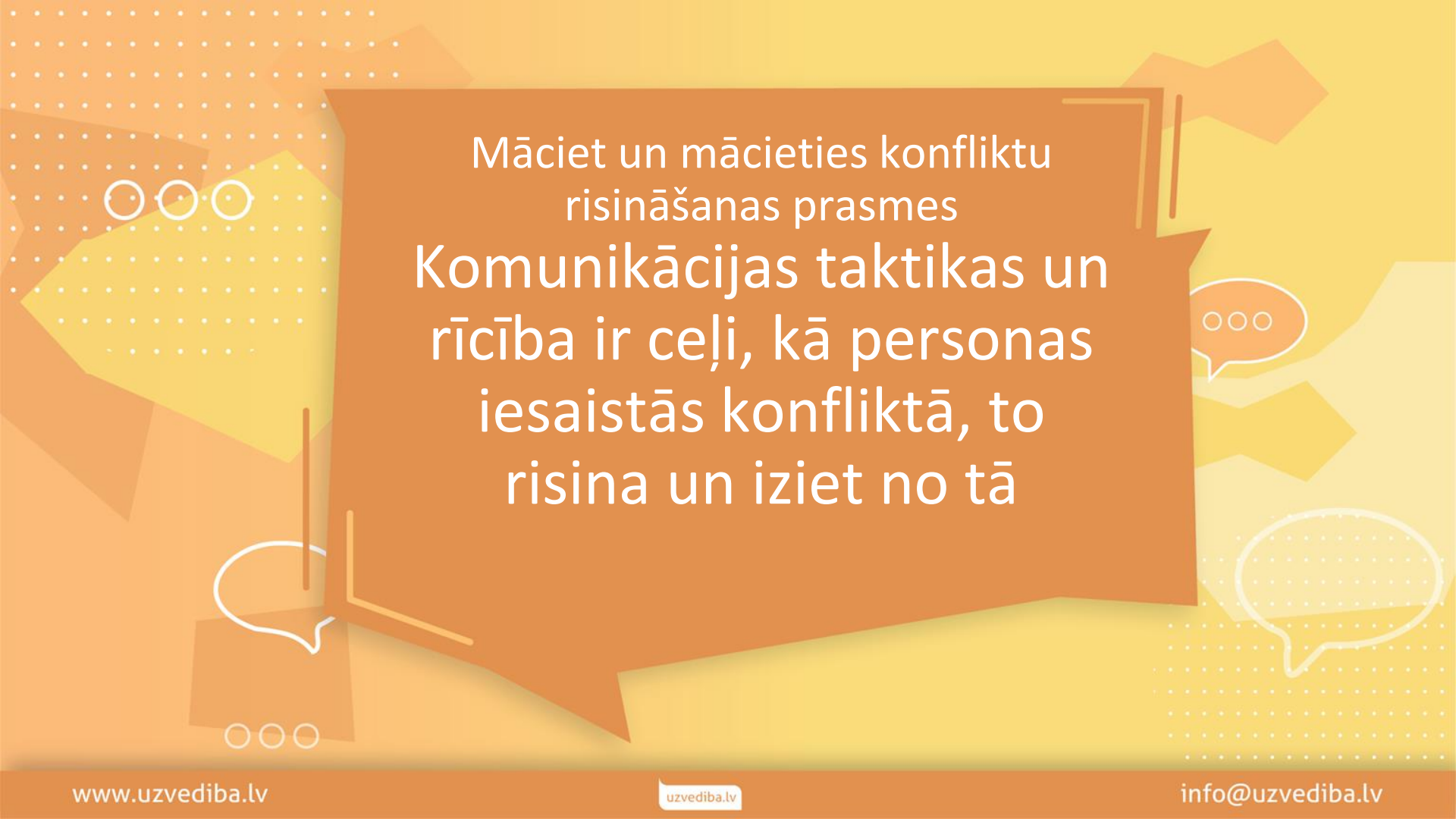
Kā komanda tieši vai netieši atbalsta vardarbību?

- Ja kādam dara pāri, mums jāvēro, kuri tieši vai netieši šo rīcību atbalsta. Kam tas ir izdevīgi un kāpēc?
- Individuālās sarunās cietušo atbalstot, bet publiski neaizstāvēt
- Atpazīstot vardarbību, kas īstenota pret citiem, bet neko nedarot
- Klusējot vai atklāti nostājoties vardarbīgas personas pusē

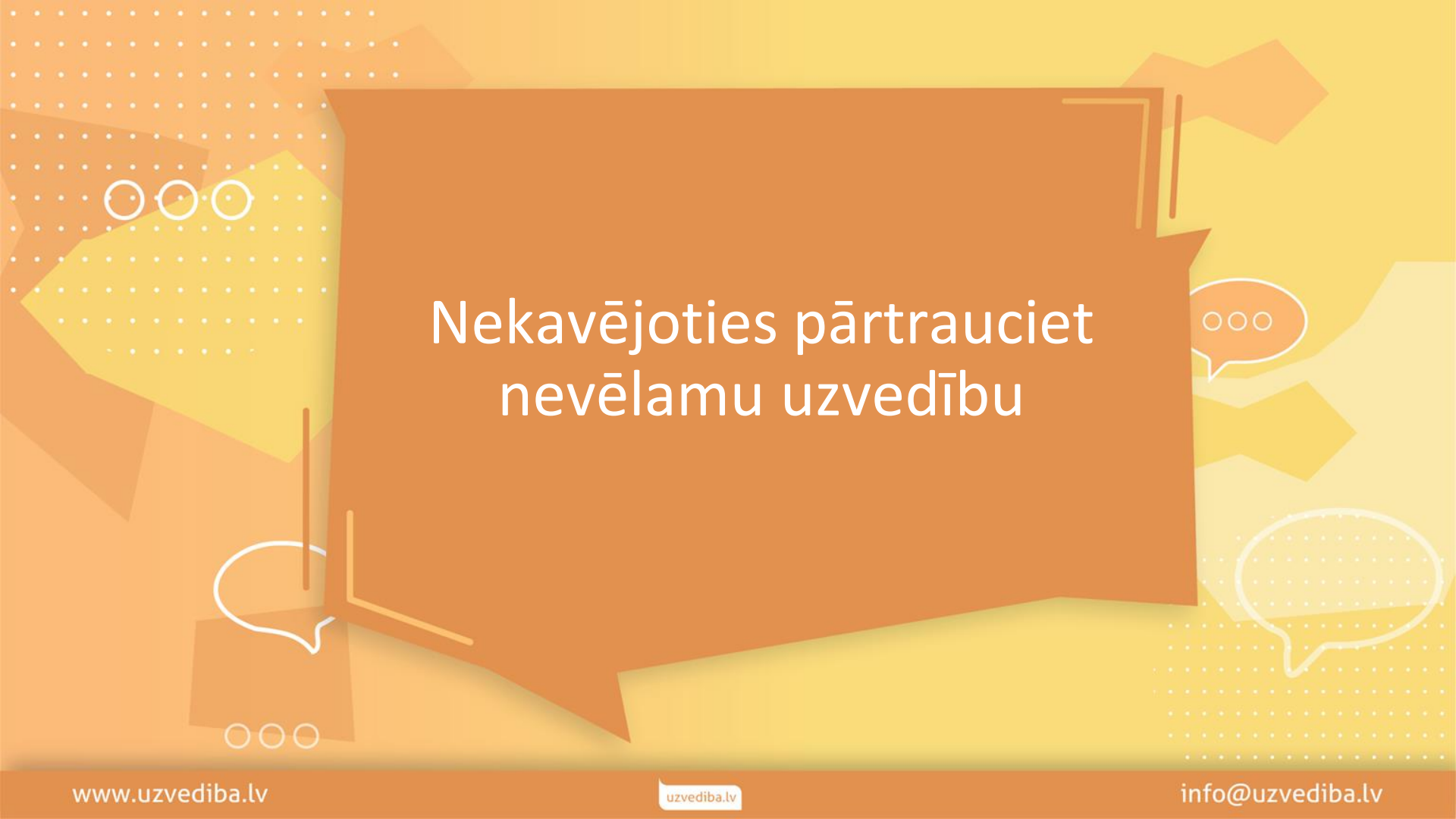
Konflikts ietekmē ikvienu vairākos līmeņos

- Kopējā atmosfēra
- Motivācija rīkoties vai gluži otrādāk – neko nedarīt
- Izmantotās konflikta risināšanas taktikas

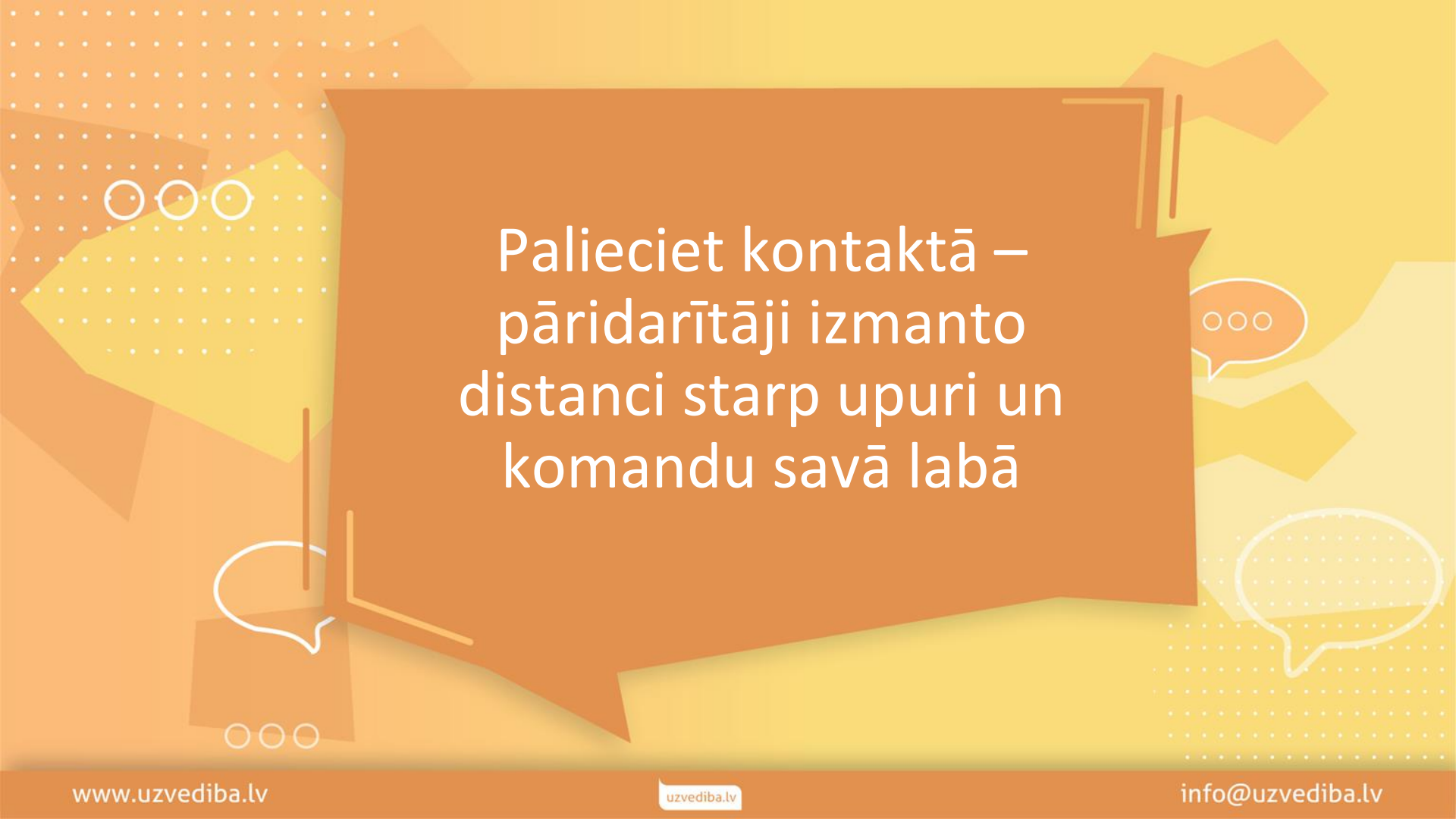
Šie apstākļi ir jāņem vērā, jo tie noteiks komandas vēlmi, spēju un iespējas ziņot par bulingu kolektīvā un risināt vardarbīgas situācijas



Māciet un mācieties konfliktu
risināšanas prasmes
Komunikācijas taktikas un
rīcība ir ceļi, kā personas
iesaistās konfliktā, to
risina un iziet no tā



Nekavējoties pārtrauciet
nevēlamu uzvedību



Palieciēt kontaktā –
pāridarītāji izmanto
distanci starp upuri un
komandu savā labā

Mums jāizvairās

No upuru vainošanas

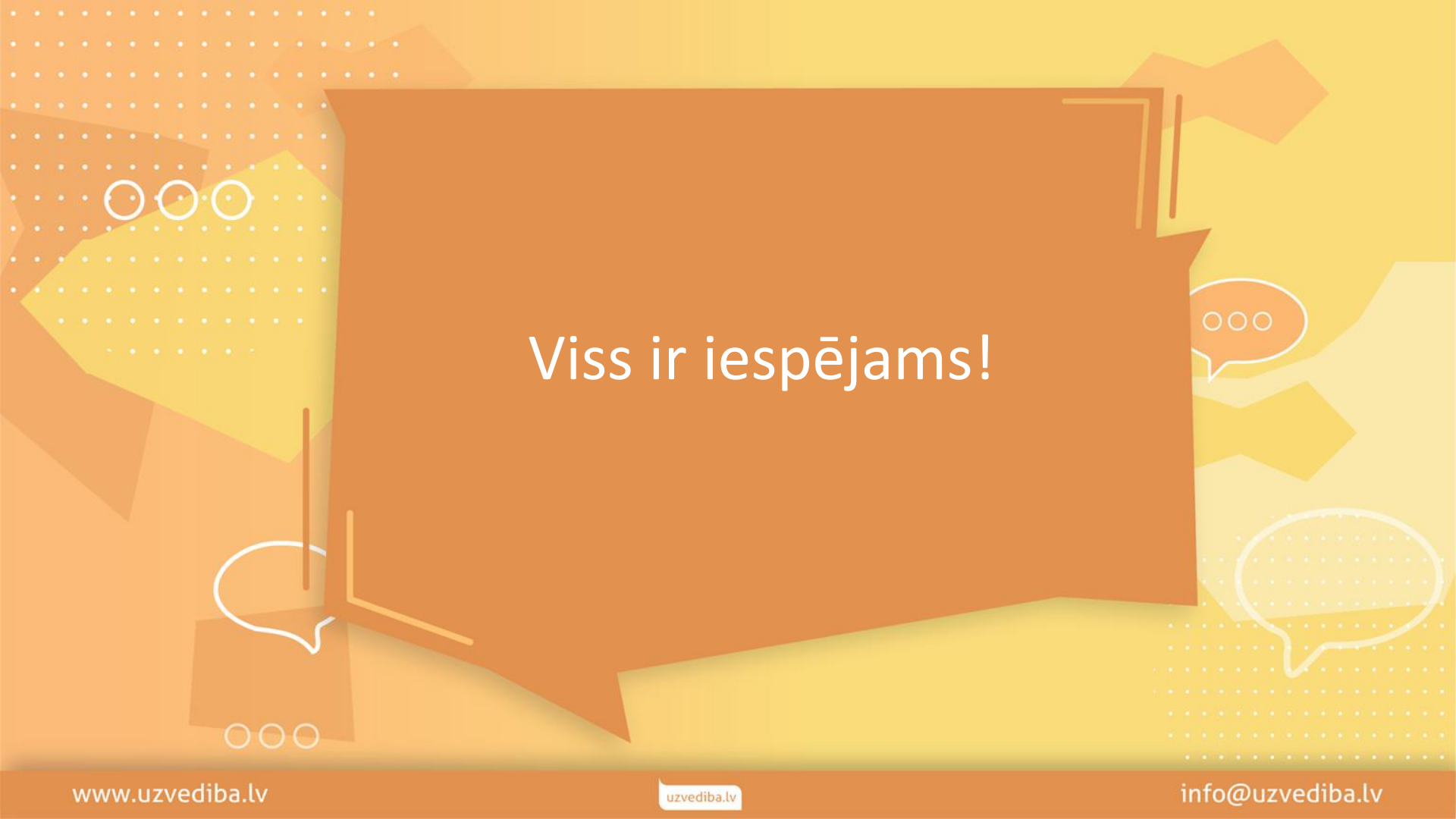
No raganu medībām

No standartizētām pieejām

No grupu dinamikas ignorēšanas

No personības iezīmju ignorēšanas





Viss ir iespējams!

uzvediba.lv

PALDIES!

Līga Bērziņa
liga@uzvediba.lv, 29413704

www.uzvediba.lv

Avoti

- Kane, Lawrence A. The Little Black Book of Violence: What Every Young Man Needs to Know About Fighting . YMAA Publication Center.
- Lutgen-Sandvik, Pamela. Adult Bullying—A Nasty Piece of Work: Translating a Decade of Research on Non-Sexual Harassment, Psychological Terror, Mobbing, and Emotional Abuse on the Job, ORCM Academic Press.
- Mitchell, Barbara; Gamlem, Cornelia. The Conflict Resolution Phrase Book. Career Press. 2017
- Noll, Douglas . De-Escalate: How to Calm an Angry Person in 90 Seconds or Less . Atria Books/Beyond Words.
- Robert Kegan; Lisa Laskow Lahey. How the Way We Talk Can Change the Way We Work: Seven Languages for Transformation, 2001
- Tannen, Deborah. I Only Say This Because I Love You, Random House Publishing Group.
- Warner, Neil. Guerrilla Tactics Against Passive Aggression in the Work Place (The Complete Guide To Passive Aggression Book 6) .